

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LATEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG**

**AMIRUL HAQ SOFYAN  
A211 12 112**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2017**

# **SKRIPSI**

## **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LATEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG**

sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh  
gelar Sarjana Ekonomi

di susun dan di ajukan oleh

**AMIRUL HAQ SOFYAN  
A211 12 112**



**DEPARTEMEN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2017**

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LATEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG

Disusun dan diajukan oleh

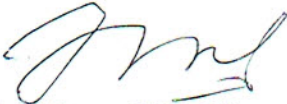
**AMIRUL HAQ SOFYAN**

**A211 12 112**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diseminarkan

Makassar 3 Agustus 2017

Pembimbing I



Dr. Maat Pono, SE M.Si  
NIP 19580722 198601 1001

Pembimbing II



Drs. H. Muhammad Toaha, MBA  
NIP 19601231 198601 1 008

Ketua Departemen Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Hasanuddin



Dr. H. Nurdianah Hamid, SE., M.Agr  
NIP. 19600503 198601 2 001

# SKRIPSI

## PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LATEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG

disusun dan diajukan oleh :

**AMIRUL HAQ SOFYAN**

**A211 12 112**

Telah dipertahankan dalam sidang ujian skripsi  
Pada tanggal **16 Agustus 2017**  
dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,  
Panitia Penguji

| No. | Nama Penguji                              | Jabatan    | Tanda Tangan |
|-----|---|------------|--------------|
| 1.  | Dr. Maat Pono, SE., M.Si                  | Ketua      | 1. ....      |
| 2.  | Drs. H. Muhammad Toaha, MBA               | Sekretaris | 2. ....      |
| 3.  | Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA            | Anggota    | 3. ....      |
| 4.  | Prof. Dr. Haris Maupa, SE., M.Si          | Anggota    | 4. ....      |
| 5.  | Dr. Abdul Razak Munir, SE., M.Si., M.Mktg | Anggota    | 5. ....      |

Ketua Departemen Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin



Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, SE., M.Agr

NIP. 19600503 198601 2 001

## PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Amirul Haq Sofyan  
Nim : A211 12 112  
Departemen : Manajemen

dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang berjudul :

### **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LATEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG**

Adalah karya ilmiah saya sendiri dan sepanjang pengetahuan saya di dalam naskah skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari ternyata di dalam naskah skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut dan diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku ( UU No.20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 12 September 2017  
Yang membuat pernyataan,



Amirul Haq Sofyan



**Assalamualaikum warahmatullahi wabarakatuh**

**Allahumma Shalli Ala Muhammad Wa Ala Ali Muhammad**

Segala puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT atas segala limpahan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng**: Penyusunan skripsi ini dibuat sebagai salah satu persyaratan dalam menyelesaikan studi guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen pada Universitas Hasanuddin Makassar. Semoga penelitian yang dilakukan penulis dapat memberikan banyak manfaat.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis banyak mendapat dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala hormat dan kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua, dr. Sofyan Syamsuddin M.Kes dan dr Adi Kuryati Dachlan Sp.A. serta saudara dr. Alif Reza Faizal Sofyan dan saudari dr. Aulia Istiqamah Sofyan untuk dukungan serta doanya.
2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin beserta seluruh jajarannya.
3. Ibu Dr. Hj. Nurdjanah Hamid, S.E., M.Agr. selaku Ketua Jurusan

Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin

4. Dosen pembimbing, Bapak Dr. Maat Pono, SE M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Drs. H. Muhammad Toaha , MBA selaku pembimbing II untuk segala arahan dan kebaikan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Prof. Dr. H. Djabir Hamzah, MA , Bapak Prof. Dr. Haris Maupa SE., M.Si, Bapak Dr. Abdul Razak Munir, SE., M.Si.,M.Mktg. selaku dosen penguji yang telah memberikan bimbingan dan perbaikan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Penasehat Akademik, Dr. Mursalim Nohong, M.Si - Sek. PPKED atas berbagai saran dan bantuannya selama penulis masih menjalankan masa studi.
7. Bapak dan Ibu dosen beserta seluruh staf dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
8. Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng atas kesediaannya memberikan kesempatan penulis untuk melakukan penelitian. Terima kasih banyak, semoga penelitian ini bermanfaat untuk Rumah Sakit Latemmamala Kabupaten Soppeng ke depannya.

9. Teman-teman jurusan manajemen (SURPLUS) 2012 Terima kasih atas dukungan moral dari kalian semua.

10. Dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah berkenan memberikan bantuan kepada penulis.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa Skripsi ini tentunya masih jauh dari kesempurnaan sebagai sebuah karya ilmiah. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun akan sangat berguna untuk lebih menyempurnakan skripsi ini. Amiin.

*Wassalamu'alaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh*

Makassar 2 Agustus 2017

Amirul Haq Sofyan



## **ABSTRACT**

### **PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LATEMMAMALA KABUPATEN SOPPENG “.**

Amirul Haq Sofyan

Maat Pono

Muhammad Toaha

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1. pengaruh pemberian kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng 2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng Tempat penelitian ini dilakukan di Kabupaten Soppeng , dengan objek penelitian adalah perawat dari Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng Waktu pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada bulan April – Mei 2017. Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik.. teknik pengumpulan data pada penelitian ini adalah menyebar kuisioner dan wawancara di pihak-pihak tertentu . hasil penelitian menunjukkan bahwa 1. Kompensasi langsung berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Kompensasi tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kata kunci kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, kinerja karyawan

This study aims to determine 1. influence direct compensation to employee performance in Latemmamala Regional General Hospital of Soppeng Regency 2. To know the influence of indirect compensation on employee performance of General Hospital of Latemmamala District of Soppeng Regency The location of this research was conducted in Soppeng Regency, with the object of research is the nurse from Latemmamala General Hospital of Soppeng Regency. The time of research

implementation was conducted in April - May 2017. This research is quantitative because the measurement of research variables in the form of numbers and perform analysis in the form Statistics .. data retrieval techniques in this study is to spread kuisoner and interviews on certain parties. Research results show that 1. Direct compensation has a significant and significant effect on employee performance 2. Indirect compensation affects employee performance

Keywords : Direct compensation Indirect compensation employee performance

## DAFTAR ISI

|  |     |
|--|-----|
| HALAMAN SAMPUL.....                        | I   |
| LEMBAR JUDUL .....                         | II  |
| LEMBAR PERSETUJUAN.....                    | III |
| LEMBAR PENGESAHAN .....                    | IV  |
| LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN .....           | V   |
| PRAKATA .....                              | VI  |
| ABSTRACT .....                             | IX  |
| DAFTAR ISI.....                            | XI  |
| DAFTAR TABEL.....                          | XIV |
| DAFTAR LAMPIRAN .....                      | XV  |
| BAB I PENDAHULUAN.....                     | 1   |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....            | 1   |
| 1.2 Rumusan Masalah .....                  | 4   |
| 1.3 Tujuan Penelitian.....                 | 4   |
| 1.4 Manfaat Penelitian.....                | 5   |
| 1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....          | 5   |
| 1.6 Sistematika Penulisan .....            | 5   |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....               | 7   |
| 2.1 Tinjauan Teori.....                    | 7   |
| 2.1.1 Pengertian Dan Fungsi Manajemen..... | 7   |
| 2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia.....   | 8   |
| 2.1.3 Kompensasi.....                      | 8   |
| 2.1.3.1 Pengertian Kompensasi .....        | 8   |
| 2.1.3.2 Jenis-Jenis Kompensasi .....       | 9   |
| 2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi .....  | 10  |

|   |    |
|---|----|
| 2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....       | 11 |
| 2.1.4 Kompensasi Langsung .....                         | 13 |
| 2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Langsung.....             | 13 |
| 2.1.4.2 Jenis- Jenis Kompensasi Langsung .....          | 14 |
| 2.1.5 Kompensasi tidak Langsung.....                    | 16 |
| 2.1.5.1 Pengertian Kompensasi tidak Langsung .....      | 16 |
| 2.1.5.2 Jenis-jenis Kompensasi tidak Langsung .....     | 17 |
| 2.1.6 Kinerja Karyawan .....                            | 18 |
| 2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan.....                | 18 |
| 2.1.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan ..... | 19 |
| 2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan .....                | 20 |
| 2.2 Penelitian Terdahulu .....                          | 21 |
| 2.3 Kerangka Pikir.....                                 | 25 |
| 2.4 Hipotesis .....                                     | 26 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....                      | 27 |
| 3.1 Rancangan Penelitian .....                          | 27 |
| 3.2 Tempat Penelitian .....                             | 27 |
| 3.3. Populasi dan Sampel .....                          | 28 |
| 3.4 Jenis dan Sumber Data.....                          | 28 |
| 3.4.1 Jenis Data.....                                   | 28 |
| 3.4.2 Sumber Data .....                                 | 28 |
| 3.5 Teknik Pengumpulan Data .....                       | 29 |
| 3.6 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....   | 30 |
| 3.6.1 Variabel Penelitian.....                          | 30 |
| 3.6.1.1 Kompensasi Langsung(X1) .....                   | 30 |
| 3.6.1.2 Kompensasi Tidak Langsung (X2).....             | 30 |
| 3.6.1.3 Kinerja Karyawan(Y1) .....                      | 31 |

|  |    |
|--|----|
| 3.7 Instrumen Penelitian .....                                 | 32 |
| 3.8 Metode analisis .....                                      | 33 |
| 3.8.1 Uji Validitas Dan Reabilitas .....                       | 33 |
| 3.8.2 Analisis linear berganda.....                            | 34 |
| 3.8.3 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....            | 35 |
| 3.9 Uji Hipotesis .....  | 35 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....                   | 37 |
| 4.1 Gambaran Umum Perusahaan .....                             | 37 |
| 4.2 Karakteristik Responden .....                              | 40 |
| 4.2.1 Berdasarkan Jenis Kelamin .....                          | 40 |
| 4.2.2 Berdasarkan Usia .....                                   | 41 |
| 4.2.3 Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....                     | 42 |
| 4.2.4 Berdasarkan Masa Kerja .....                             | 43 |
| 4.3 Deskripsi Variabel .....                                   | 44 |
| 4.3.1 Kompensasi Langsung( $X_1$ ) .....                       | 44 |
| 4.3.2 Kompensasi Tidak Langsung( $X_2$ ).....                  | 46 |
| 4.3.3 Kinerja Karyawan( $Y_1$ ).....                           | 48 |
| 4.4 Uji Instrument Penelitian .....                            | 50 |
| 4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas .....                 | 50 |
| 4.4.2 Uji Regresi Berganda .....                               | 53 |
| 4.5 Pembahasan.....  | 57 |
| 4.5.1 Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan .....      | 58 |
| 4.5.1 Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan..... | 58 |
| BAB V PENUTUP .....  | 60 |
| 5.1 Kesimpulan .....   | 60 |
| 5.2 Saran .....  | 60 |
| 5.3 Keterbatasan Penelitian .....                              | 61 |

|                     |    |
|---------------------|----|
| Daftar pustaka..... | 63 |
|---------------------|----|

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 2.1 Fungsi Manajemen Menurut Beberapa Ahli.....                   | 7  |
| Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu .....                                    | 21 |
| Tabel 3.1 Definisi Oprasional .....                                     | 31 |
| Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran Variabel Jawaban Responden .....      | 32 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....       | 40 |
| Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....                | 41 |
| Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir ..... | 42 |
| Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....           | 43 |
| Tabel 4.5 Deskripsi Variable Kompensasi Langsung .....                  | 44 |
| Tabel 4.6 Deskripsi Variable Kompensas Tidaki Langsung.....             | 47 |
| Tabel 4.7 Deskripsi Variable Kinerja Karyawan.....                      | 48 |
| Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas & Reliabilitas .....         | 52 |
| Tabel 4.9 Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda .....                  | 54 |

## DAFTAR LAMPIRAN

|   |    |
|---|----|
| LAMPIRAN 1 IDENTITAS DIRI .....           | 65 |
| LAMPIRAN 2 KUISONER .....                 | 66 |
| LAMPIRAN 3 KARATERISTIK RESPONDEN .....   | 71 |
| LAMPIRAN 4 TABULASI VARIABLE .....        | 73 |
| LAMPIRAN 5 UIA VALIDITAS REABILITAS ..... | 80 |
| LAMPIRAN 6 HASIL OLAHAN DATA .....        | 88 |

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam era persaingan global yang semakin ketat, perusahaan harus berinovasi jika ingin tetap bersaing. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara baik. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa sumber daya manusia merupakan aset yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh perusahaan agar dapat memberikan kontribusi yang maksimal terhadap perusahaan itu sendiri. Keberadaan sumber daya manusia yang handal memiliki peran yang sangat penting dibandingkan sumber daya yang lain.

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan perusahaan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang maksimal dari karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa sumber daya manusia merupakan modal yang sangat penting dalam proses pembangunan perusahaan. Mangkunegara (dalam Hasibuan 2013) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diukur menurut kualitas dan kuantitas. Jadi, kinerja karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam sukses atau tidaknya suatu perusahaan. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah pemberian kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima



karyawan atas imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2015) kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang di berikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka. Meskipun dalam prakteknya kinerja seseorang itu berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya namun kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang atau barang adalah sarana untuk memenuhi kebutuhan mereka. Namun jika karyawan merasa bahwa kompensasi yang mereka dapatkan tidak sesuai dengan hasil kerja keras mereka, maka kinerja karyawan tersebut bisa saja menurun secara drastis. Oleh karena itu pemberian kompensasi dalam perusahaan perlu diperhatikan dengan betul karena dapat meningkatkan secara maksimal prestasi kerja karyawan yang bertujuan untuk memajukan perusahaan menjadi lebih baik lagi.

Kompensasi dapat di bedakan menjadi 2 jenis yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*). Kompensasi langsung adalah penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. kompensasi tidak langsung adalah bayaran dalam bentuk tunjangan finansial seperti asuransi. Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian (Dessler, 2015).

Berkaitan dengan pentingnya pemberian kompensasi baik itu yang langsung (*direct compensation*) maupun tidak langsung (*indirect compensation*), maka hal ini perlu di perhatikan setiap perusahaan/ organisasi, apalagi organisasi yang bergerak di bidang pelayanan, salah satunya adalah rumah sakit. Menurut WHO (World Health Organization), Rumah Sakit memiliki fungsi menyediakan pelayanan

paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah Sakit Umum mempunyai misi memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu dan terjangkau oleh masyarakat dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Tugas rumah sakit umum adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan.

Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng merupakan satu-satunya Rumah Sakit yang ada di Kabupaten Soppeng, sehingga banyak orang yang datang berobat di rumah sakit ini. Oleh karena itu, Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya agar pasien mendapatkan pelayanan yang di harapkan dan pelayanan maksimal.

Permasalahan yang terjadi pada Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng adalah terjadinya penurunan kinerja para pegawai sehingga mengakibatkan fungsi utama rumah sakit sebagai pelayanan paripurna kepada masyarakat agak sedikit terhambat. Pemberian kompensasi oleh rumah sakit terhadap pegawainya dirasa masih belum sepenuhnya sesuai harapan. Oleh karena itu, masalah seperti pemberian kompensasi merupakan hal yang perlu di perhatikan oleh rumah sakit. Agar kinerja karyawan dapat meningkat dan tentunya berpengaruh terhadap pelayanan ke pasien.

Berdasarkan uraian di atas, maka akan diteliti dalam penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng “.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Adapun yang menjadi perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

1. Apakah pemberian kompensasi langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng?
2. Apakah pemberian kompensasi tidak langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng
2. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Rumah Sakit dalam pengembangan dan pengambilan keputusan maupun pengelolaan sumber daya manusia, khususnya mengenai kompensasi dalam rangka mencapai tujuannya dengan cara meningkatkan kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan informasi dan referensi dimasa yang akan datang, serta masukan bagi pihak-pihak lain yang memerlukan informasi mengenai pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng

#### **1.5 Ruang Lingkup Penelitian**

Ruang lingkup penelitian ini berguna untuk memberi gambaran yang jelas tentang batasan masalah dalam penelitian sejauh mana pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng

#### **1.6 Sistematika Penulisan**

Sistematika dalam penulisan ini disajikan untuk memberikan gambaran keseluruhan isi penelitian. Sistematika penulisan yang terdapat dalam penelitian ini sebagai berikut.

## BAB I PENDAHULUAN

Bab pertama menjelaskan tentang latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, serta sistematika penulisan.

## BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab kedua menjelaskan tentang Tinjauan pustaka yang berisi tentang tinjauan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran, dan hipotesis.

## BAB III METODE PENELITIAN

Bab ketiga menjelaskan tentang metode penelitian yang terdiri dari tempat dan waktu penelitian, populasi dan sampel serta gambaran subjek penelitian, jenis dan sumber data yang akan dipakai dalam penelitian, metode pengumpulan data penelitian yang digunakan, pengidentifikasian variabel-variabel penelitian dan penjelasan pengukuran variabel tersebut, serta metode analisis data yang digunakan.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Tinjauan teori

##### 2.1.1 Pengertian Dan Fungsi Manajemen

Hasibuan (2014) mengatakan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut James A.F. Stoner (2010) manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Menurut George R. Terry (2006) pengertian manajemen adalah sebagai berikut “Suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya”.

Fungsi manajemen menurut beberapa para ahli sebagai berikut:

Tabel 2.1 Fungsi Manajemen menurut beberapa ahli

| G.R Terry          | John F Mee         | Louis A. Allen     |
|--------------------|--------------------|--------------------|
| <i>Planning</i>    | <i>Planning</i>    | <i>Leading</i>     |
| <i>Organizing</i>  | <i>Organizing</i>  | <i>Planning</i>    |
| <i>Actuating</i>   | <i>Motivating</i>  | <i>Organizing</i>  |
| <i>Controlling</i> | <i>Controlling</i> | <i>Controlling</i> |

Sumber: Hasibuan( 2014: 3)

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2014). Sedangkan menurut Dessler (2015) manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, dan mengompensasi karyawan, dan untuk mengurus relasi kerja mereka, kesehatan dan keselamatan kerja mereka, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

Sonny Sumarsono (2003) Sumber Daya Manusia atau Human Resources mengandung dua pengertian sebagai berikut “Pertama, adalah usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal lain SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seseorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian kedua, SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai kegiatan ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan atau masyarakat”.

### **2.1.3 Kompensasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau barang tidak langsung yang diterima karyawan atas imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (2015) kompensasi adalah semua bentuk bayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari hubungan kerja mereka.

Menurut Hariandja (dalam Kadarisman 2002) mengemukakan sebagai berikut “Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang atau lainnya yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain”.

Pemberian kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan seorang menjadi pegawai berkinerja tinggi, selain itu kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawai. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tetap sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat dan adil sesuai standar agar perusahaan tidak dianggap melanggar hukum, tidak beretika, dan melanggar hak asasi manusia.

#### **2.1.3.2. Jenis- Jenis Kompensasi**

Menurut Dessler (dalam Lies Indriyatni, 2009) kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut :

1. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan insentif atau bonus/komisi.
2. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi.



3. Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor yang bergengsi.

#### **2.1.3.3 Tujuan Pemberian Kompensasi**

Adapun tujuan kompensasi menurut Hasibuan (2014) adalah sebagai berikut

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjadilah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar, maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

#### 7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.1.3.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2007) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

#### 1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya

transportasi/angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.

3. Standard Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standar biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpanuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhiya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

#### 5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

#### 6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### 2.1.4 Kompensasi Langsung

#### 2.1.4.1 Pengertian Kompensasi Langsung

Kompensasi Langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, dan insentif. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. Sedangkan Menurut Wibowo (dalam Kadarisman 2011), kompensasi langsung adalah kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *gain sharing*. Menurut Nawawi (dalam Kadarisman 2011), kompensasi langsung adalah penghargaan berupa gaji atau upah, yang dibayar berdasarkan tenggang waktu yang tetap.

#### **2.1.4.2 Jenis Jenis Kompensasi Langsung**

Kompensasi langsung terdiri dari:

##### **A. Gaji / upah**

Hariandja (dalam Kadarisman 2002) mengemukakan bahwa gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam kedudukannya di sebuah organisasi. Dapat juga di katakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaanya dalam sebuah organisasi.

Menurut Rivai (dalam Kadarisman 2005) pengertian gaji adalah sebagai berikut “Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang di terima karyawan/pegawai sebagai konsekuensi dari statusnya sebagai seorang pegawai yang memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan/ organisasi”.

Sedangkan Menurut Wibowo (dalam Kadarisman 2011) mendefinisikan gaji adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pekerjaan karyawan biasanya diberikan kepada tenaga terampil adapula. Menurut Wungu dan Brotoharsojo (dalam Kadarisman 2003) menyatakan gaji adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya di dasarkan kepada berat ringannya tugas jabatan yang di duduki oleh pegawai.

Pembayaran gaji dilakukan setiap satu bulan sekali dimana karyawan menerima gaji berdasarkan tingkat jabatan, golongan, dan kontribusinya bagi perusahaan. Pembayaran gaji yang merupakan wujud kompensasi langsung

diharapkan mampu mempertahankan dan memotivasi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan tercapai.

#### B. Insentif

Jenis kompensasi lain yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerjanya adalah insentif. Perusahaan menetapkan adanya upah insentif untuk menghubungkan keinginan karyawan akan pendapatan finansial tambahan dengan kebutuhan perusahaan akan peningkatan kualitas dan kuantitas kerjanya. Menurut Nawawi (dalam Kadarisman 2011) definisi upah insentif adalah penghargaan yang diberikan dengan tujuan memotivasi karyawan agar memiliki produktivitas yang tinggi. Sifat dari insentif ini tidak tetap atau sewaktu-waktu.

Hasibuan (2011) mendefinisikan upah insentif adalah balas jasa yang diberikan kepada karyawan yang prestasinya di atas prestasi standar. Sedangkan Manullang (1972), insentif merupakan alat dan sarana motivasi. Adapun pendapat dari Simamora (1997) kompensasi insetif adalah program-program kompensasi yang mengaitkan bayaran (*pay*) dengan produktivitas.

Rivai (dalam Kadarisman 2005) maupun Hariandja (dalam Kadarisman 2002) mengemukakan hal yang sama yaitu sebagai berikut "Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang di kaitkan dengan kinerja dan *gainsharing*, sebagai pembagaian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitas atau penghematan biaya. Sistem ini merupakan bentuk lain dari kompensasi langsung di luar gaji dan upah yang merupakan kompensasi tetap, yang di sebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja ( *pay fot peformance plan*)".

Mujiati dan Utama (2012) menjelaskan agar insentif bisa berhasil, ada beberapa sifat dasar yang perlu diperhatikan. Sifat-sifat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Pembayaran hendaknya sederhana agar dapat dimengerti dan dihitung oleh karyawan sendiri.
2. Penghasilan yang diterima karyawan hendaknya langsung menaikkan output dan efisiensi.
3. Pembayaran hendaknya dilakukan secepat mungkin.
4. Standar kerja hendaknya ditentukan dengan hati-hati. Standar kerja yang terlalu tinggi ataupun terlalu rendah sama tidak baiknya.
5. Besarnya upah normal dengan standar kerja per jam hendaknya cukup merangsang pekerja untuk bekerja lebih baik.

Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa tujuan pemberian insentif pada umumnya adalah untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih bersemangat sehingga produktifitas kerja karyawan meningkat.

## **2.1.5 Kompensasi Tidak Langsung**

### **2.1.5.1 Pengertian Kompensasi Tidak Langsung**

Mathis dan Jackson (dalam Kadarisman 2002) mengemukakan bahwa Kompensasi tidak langsung adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Kompensasi tidak langsung diberikan dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi, tunjangan hari raya, kesehatan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian

### 2.1.5.2 Jenis- Jenis Kompensasi Tidak Langsung

#### A. Asuransi

Robert I. Mehr (2009) mengemukakan Asuransi merupakan suatu alat yang bertujuan mengurangi resiko dengan menggabungkan sejumlah unit-unit yang beresiko agar kerugian individu secara bersama-sama dapat diprediksi. Kerugian yang diprediksi itu kemudian dibagi dan didistribusikan secara adil dan merata di antara semua unit-unit dalam gabungan tersebut.

#### B. Tunjangan

Simamora (1997) mengemukakan tunjangan karyawan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan perusahaan membayar semua atau sebagian dari tunjangan ini. Sedangkan menurut Wungu dan Brontoharsojo (2003) tunjangan adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja pegawai atau merupakan *indirect compensation*. beberapa jenis tunjangan adalah sebagai berikut.

Tunjangan Hari Raya Keagamaan atau biasa disebut (THR) adalah hak pendapatan pekerja yang wajib dibayarkan oleh Pengusaha kepada pekerja menjelang Hari Raya Keagamaan yang berupa uang. Hari Raya Keagamaan disini adalah Hari Raya Idul Fitri bagi pekerja yang beragama Islam, Hari Raya Natal bagi pekerja yang beragama Kristen Katholik dan Protestan, Hari



Raya Nyepi bagi pekerja bergama Hindu dan Hari Raya Waisak bagi pekerja yang beragama Buddha

## **2.1.6 Kinerja Karyawan**

### **2.1.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2013). Menurut Mathis dan Jackson, dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Sedangkan, menurut Priansa (2014) kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Kinerja merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun merupakan hasil dari perwujudan bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa ahli, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil dari tingkat pencapaian tugas maupun tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan yang diukur melalui kualitas dan kuantitas dalam suatu jangka tertentu.

#### **2.1.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mangkunegara (Dalam Hasibuan 2013) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut

##### **1. Faktor kemampuan**

Secara psikologis, kemampuan karyawan terdiri dari potensi Intelegent Quotient (IQ), serta kemampuan pengetahuan dan keterampilan. Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk pekerjaan dan terampil dalam mengerjakan tugas, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

##### **2. Faktor motivasi**

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja. Artinya, karyawan harus memiliki sikap mental yang siap, mampu secara fisik, memahami tujuan utama dan target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan, dan menciptakan situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk berusaha mencapai prestasi kerja dan dalam mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri karyawan untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai kinerja.

### **2.1.6.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukurannya disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy, Noe, Premeaux, dalam Priansa (2014) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu atau hasil yang dicapai oleh karyawan dalam jumlah tertentu berdasarkan dengan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh perusahaan.

2. Kualitas pekerjaan

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan standar hasil yang berkaitan dengan mutu yang dihasilkan karyawan. Dalam hal ini merupakan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan/organisasi.

3. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan tugas/pekerjaan pada waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan/organisasi.

#### 4. Kemandirian

Kemandirian berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengembang tanggung jawab secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

#### 5. Kerjasama

Berkaitan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

| No | Nama Peneliti  | Judul Penelitian  | Keterangan  |
|----|--|---|---|
| 1  | Cahyaning<br>Putri Kinasih<br>Moeh. Soe'oed<br>Hakam<br>Gunawan Eko<br>Nurtjahjono | Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Biro Sumber Daya Manusia dan Umum Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta I Malang) perbankan bagian keuangan di | Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta I Malang secara simultan dan parsial.<br><br>Hasilnya adalah<br><ul style="list-style-type: none"><li>• Variabel Kompensasi Langsung (X1) dan Kompensasi Tidak Langsung</li></ul> |

|   |                   |   |  |
|---|-------------------|---|--|
|   |                   | <p>tanjungpinang</p>  | <p>(X2) mempunyai pengaruh terhadap variabel Motivasi Kerja Karyawan (Y)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara parsial variabel Kompensasi Langsung (X1) mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Y)</li> <li>• Secara parsial variabel Kompensasi Tidak Langsung (X2) mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan (Y).</li> </ul> |
| 2 | Hana Laura (2012) | <p>Pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (studi kasus di ruang perawatan VIP anggrek dan ruang perawatan K, RS. Persatuan gereja Indonesia Cikini, Jakarta)</p> | <p>Penelitian ini dilakukan pada RS PGI Cikini. Penelitian ini menggunakan kompensasi langsung dan tidak langsung sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan</p>                 |

|   |   |  |   |
|---|---|--|---|
|   |   |  | <p>hasilnya adalah</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• kompensasi langsung dan tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</li> </ul>  |
| 3 | <p>Sumainah</p> <p>Fauziah</p> <p>Bambang</p> <p>Swasto</p> <p>Sunuharyo</p> <p>Hamidah</p> <p>Nayati Utami</p> | <p>Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan (studi pada AJB Bumiputera 1912 cabang celaket Malang)</p> | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan, kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja karyawan terhadap kinerja karyawan. Dan hasil dari penelitian ini adalah:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang</li> </ul> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  | <p>Celaket Malang.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang.</li> <li>• Kompensasi langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang</li> <li>• Kompensasi tidak langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang</li> <li>• Motivasi kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada AJB Bumiputera 1912 cabang Celaket Malang.</li> </ul> |
|--|--|--|--|

### **2.3 Kerangka Pikir**

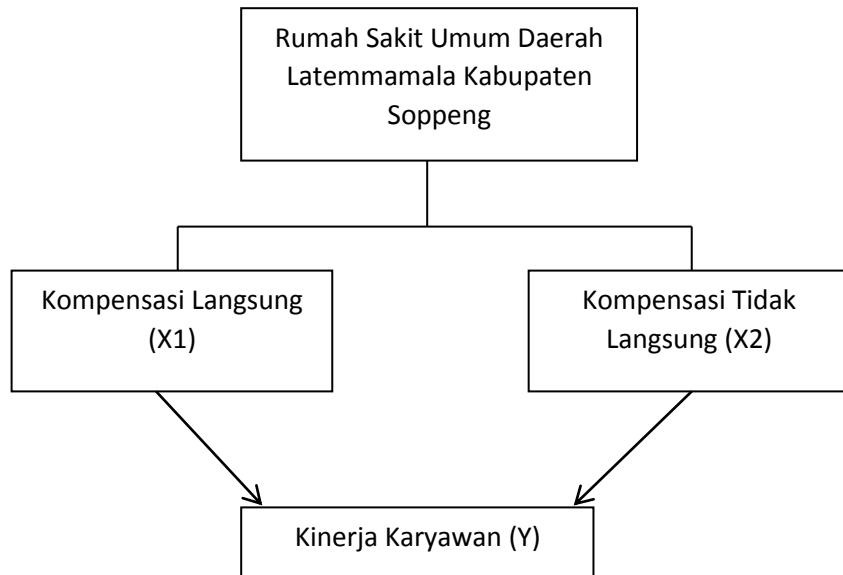
Berdasarkan kerangka teori diatas dengan dibuat paradigma konseptual dalam penelitian sebagai berikut :

Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan ada beberapa faktor, diantaranya pemberian kompensasi. Perusahaan sangat memahami pentingnya kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu kinerja dapat tercapai apabila seorang karyawan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal dan memiliki kemampuan yang baik untuk memperoleh suatu hasil yang optimal.

Dalam penelitian ini, kompensasi terbagi menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung menjadi variabel independen Sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Maka dari itu, kerangka pemikiran yang dikemukakan tersebut dapat dilihat pada gambar sebagai berikut:



Gambar 2.1  
Kerangka Pemikiran



## 2.4 Hipotesis

Menurut Nazir (2005), hipotesis adalah pernyataan yang diterima secara sementara sebagai suatu kebenaran sebagaimana adanya. Melihat kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dirumuskan adalah

1. Kompensasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
2. Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Rancangan Penelitian**

Rancangan penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Maka dapat dikatakan rancangan penelitian akan sangat berguna dalam proses pelaksanaan penelitian.

Penelitian ini bersifat kuantitatif karena pengukuran variabel-variabel penelitian dalam bentuk angka dan melakukan analisis dalam bentuk statistik. Pendekatan penelitian ini melalui beberapa tahapan yakni mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner, menentukan metode yang digunakan, menganalisis data, dan pengujian hipotesis. Tujuannya untuk mengetahui keterkaitan pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng

#### **3.2 Tempat Penelitian**

Tempat penelitian ini dilakukan di Kabuapten Soppeng , dengan objek penelitian adalah pegawai dari Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng yang berlokasi Di Jalan Malaka Raya Kabupaten Soppeng . Waktu pelaksanaan penelitian ini diperkirakan akan dilaksanakan pada bulan April – Mei 2017

### **3.3 Populasi Dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat dari Rumah Sakit Umum Daerah Latemmmala Kabupaten Soppeng. Penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh. Teknik ini merupakan teknik pengambilan sampel yang dilakukan dengan mengambil data dari seluruh responden yang ada. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini sebesar 54. dikarenakan jumlah populasi yaitu perawat pada Rumah Sakit Umum Daerah Latemmmala yang kecil, sehingga pengambilan sampel pada penelitian ini adalah keseluruhan dari perawat Rumah Sakit Umum Daerah Latemmmala yang berjumlah 54 orang.

### **3.4 Jenis Dan Sumber Data**

Salah satu pertimbangan dalam memilih masalah penelitian adalah ketersediaan sumber data. Yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subyek dari mana data dapat diperoleh. Sebelum melakukan penelitian, perlu ditinjau mengenai jenis data dan sumber data.

#### **3.4.1 Jenis Data**

Jenis data dalam penelitian ini adalah :

1. Data Kuantitatif, yaitu data atau informasi yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang masih perlu dianalisis.
2. Data Kualitatif, yaitu data atau informasi yang bukan dalam bentuk angka, melainkan data yang diperoleh secara lisan maupun tulisan dari dalam perusahaan.

#### **3.4.2 Sumber data**

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Data primer yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah data yang bersumber dari aspek pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia dan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Latemmmala Kabupaten Soppeng
2. Data sekunder yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data dokumen administratif yang diperoleh pada bagian kepegawaian, dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan penelitian ini.

### **3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Riset yang dilakukan secara langsung pada Rumah Sakit Umum Daerah Latemmmala Kabupaten Soppeng yang dijadikan objek penelitian. Kegiatan ini dilakukan agar penulis dapat mengumpulkan data yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang dikemukakan yang kemudian dianalisa. Penelitian dilakukan dengan cara:

1. Observasi

Yaitu suatu cara pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan dan pengamatan langsung di Rumah Sakit Umum Daerah Latemmmala Kabupaten Soppeng.

2. Wawancara

Teknik pengumpulan data dengan cara melakukan tanya jawab dengan pihak-pihak terkait guna mendapatkan data yang menunjang penelitian.

### 3. Kuesioner

Yaitu teknik pengumpulan data melalui daftar pertanyaan (angket) yang diajukan kepada pihak-pihak yang berhubungan langsung dengan masalah yang akan diteliti.

## 3.6 Variabel Penelitian Dan Definisi Oprasional

### 3.6.1 Variabel Penelitian

#### 3.6.1.1 Kompensasi Langsung (X1)

Kompensasi Langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.

#### 3.6.1.2 Kompensasi Tidak Langsung (X2)

Menurut Mathis Dan Jackson (2002) kompensasi tidak langsung adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

#### 3.6.1.3 Kinerja Karyawan (Y1)

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

### 3.6.2 Definisi Oprasional

Tabel 3.1 Definisi Oprasional

| Variabel                       | Definisi  | Indikator  |
|--------------------------------|---|--|
| Kompensasi Langsung (X1)       | Kompensasi Langsung merupakan penghargaan yang diterima karyawan dalam bentuk uang. Kompensasi langsung dapat berupa upah, gaji, insentif, dan tunjangan-tunjangan lain. Dessler (2009) menjelaskan bahwa kompensasi langsung adalah pembayaran langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus. | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaji</li> <li>• Insentif</li> </ul>   |
| Kompensasi Tidak Langsung (X2) | Menurut Mathis dan Jackson (2002) Kompensasi Tidak Langsung adalah imbalan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Asuransi</li> <li>• Tunjangan hari raya</li> </ul>  |
| Kinerja Karyawan (Y1)          | Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kuantitas kerja</li> <li>• Kualitas kerja</li> <li>• Ketepatan waktu</li> <li>• Kemandirian</li> <li>• Kerajinan</li> <li>• Kerja sama</li> </ul> |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016*

### 3.7 Instrumen Penelitian

Berdasarkan dari definisi operasional variabel di atas, penulis kemudian mengembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui pertanyaan-pertanyaan kuisioner.

Menurut Sugiyono (2012) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala Likert (*Likert's Summated Ratings*).

Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan kinerja karyawan diukur dengan menggunakan skala Likert. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Skala Likert merupakan salah satu cara yang paling sering digunakan dalam menentukan skor. Cara pengukurannya adalah dengan menghadapkan seorang responden dengan sebuah pertanyaan dan kemudian diminta untuk memberikan jawaban: sangat setuju, setuju, ragu - ragu, tidak setuju, dan sangat tidak setuju, jawaban ini diberikan skor 1 sampai 5.

Tabel 3.2 Skala Likert Pengukuran Variabel Jawaban Responden

| Alternatif Jawaban | Makna Jawaban |                     |
|--------------------|---------------|---------------------|
| Skor 5             | Sangat tinggi | Sangat setuju       |
| Skor 4             | Tinggi        | Setuju              |
| Skor 3             | Sedang        | Kurang Setuju       |
| Skor 2             | Rendah        | Tidak setuju        |
| Skor 1             | Sangat Rendah | Sangat Tidak Setuju |

Sumber: Data Primer yang diolah, 2015

### **3.8 Metode Analisis**

Analisis kuantitatif adalah metode analisis data yang memerlukan perhitungan statistik dan matematis. Untuk mempermudah dalam melakukan analisis digunakan program SPSS. Adapun alat-alat analisis yang digunakan adalah sebagai berikut :

#### **3.8.1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

##### **1. Uji Validitas**

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Suatu instrumen yang sah atau valid mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya, instrument yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah Suswanto (2014). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing – masing skor indikator dengan total skor konstruk. Uji signifikansi dapat juga dilakukan dengan membandingkan nilai  $r$  hitung dengan  $r$  table untuk degree of freedom ( $df$ ) =  $n - 2$  dalam hal ini  $n$  adalah jumlah sampel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan

valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistic sebagai berikut :

- a. Jika  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

##### **2. Uji Reliabilitas**

Reliabilitas berhubungan dengan masalah kepercayaan, suatu tes dapat dikatakan mempunyai taraf kepercayaan yang tinggi jika tes tersebut dapat



memberikan kepercayaan hasil yang tetap.maka pengertian realibilitas tes, berhubungan dengan masalah ketetapan hasil tes. Atau seandainya hasilnya berubah-ubah, perusahaan yang terjadi dapat dikatakan tidak berarti Suswanto (2014). Pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu :

- a. *Repeated measure* atau pengukuran yaitu seseorang akan disodori pertanyaan yang sama pada waktu yang berbeda, dan kemudian dilihat apakah ia tetap konsisten dengan jawabannya
- b. *One shot* atau pengukuran sekali saja dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan yang lain atau mengukur korelasi antara jawaban dengan pertanyaan.

Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

### **3.8.2. Analisis Regresi Linier Berganda**

Regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi variable tergantung (Y) berdasarkan variable bebas (X) lebih dari satu Suswanto (2014)

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

Y1 = Kinerja karyawan

a = Konstanta  $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

X1 = Variabel mengenai kompensasi langsung

X2 = Variabel mengenai Kompensasi tidak langsung

e = error

### **3.8.3. Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antar nol sampai satu ( $0 < R^2 < 1$ ). Nilai  $R^2$  yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2011).

## **3.9 Uji Hipotesis**

### **1. Uji F (Uji Signifikansi Simultan)**

Uji statistik F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independennya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dengan menggunakan taraf nyata ( $\alpha$ ) = 0.05 Ghozali (2012). Adapun rumus hipotesisnya yaitu sebagai berikut :

$H_0 : \rho = 0$ , artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

$H_a : \rho \neq 0$ , artinya variabel independen secara simultan mempengaruhi variabel dependen.

$F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 5% maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima membuktikan variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

$F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$  atau probabilitas kesalahan lebih dari 5% maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak membuktikan variabel independen secara bersama-sama tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya.

## 2. Uji t (t-test / Uji Parsial)

Uji t di gunakan untuk menguji secara parsial antara variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menggunakan taraf nyata 5%. Selain itu berdasarkan nilai t, maka dapat diketahui variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat Ghazali (2011:49). Adapun rumus hipotesisnya yaitu sebagai berikut :  $H_0 : \beta_i = 0$ , artinya variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$H_a : \beta_i \neq 0$ , artinya variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebas.

$t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau probabilitas kesalahan kurang dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya,  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak.

$t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau probabilitas kesalahan lebih dari 10% maka membuktikan variabel bebas secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel tidak bebasnya,  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Untuk mendapatkan hasil dari metode perhitungan analisis ini maka digunakan bantuan komputer dengan program "SPSS For Windows Ver. 22.0

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Perusahaan**

A. Visi RSUD La Temmamala Soppeng adalah

Terwujudnya Rumah Sakit Umum Daerah La Temmamala yang Berkualitas, Profesional dan Bersahaja.

B. Misi yang diemban oleh RSUD La Temmamala Soppeng adalah sebagai berikut:

- Melaksanakan Pelayanan dan Manajemen Rumah Sakit yang efektif, efisien, transparansi dan akuntabel.
- Meningkatkan sarana dan prasarana dalam mendukung pelayanan kesehatan yang lebih baik sesuai standar pelayanan Rumah Sakit.
- Meningkatkan mutu pelayanan rujukan yang bermutu dan profesional.
- Memantapkan kemandirian keuangan Rumah sakit melalui pengelolaan keuangan secara akuntabel, transparansi dan efisien..

C. Falsafah RSUD La Temmamala Soppeng adalah sebagai berikut:

Kesembuhan dan kepuasan anda adalah harapan dan kebahagiaan kami.  
Bekerja dengan tulus dan ikhlas atas landasan pengabdian dan keimanan

#### D. Sejarah Rumah Sakit

RSUD Soppeng pertama kali berdiri pada tahun 1943 dengan nama RSU Watansoppeng dan berlokasi di Jalan Pemuda. Pada tahun 1959, lokasi RSU Watansoppeng berpindah tempat ke Jl. Samudera No. 4.

Sejak tahun 1966 s/d 1987 RSU Watansoppeng merupakan bagian dari Kantor Dinas Kesehatan Kab.Soppeng, sehingga jabatan pimpinan rumah sakit dijabat oleh Kepala Dinas Kesehatan Kab. Soppeng.

Dalam sejarahnya, gedung RSU Watansoppeng pernah dua kali mengalami musibah kebakaran yaitu pada tanggal 19 Agustus 1983 dan 15 September 1985. berdasarkan surat keputusan Gubernur Sulawesi Selatan tanggal 17 April 1987 No.299/IV/1987 tentang struktur organisasi RSU kelas D Kab/Kodya, maka sejak saat itu jabatan Direktur RSU Watansoppeng tidak lagi dijabat oleh Kepala Dinas Kesehatan Kab. Soppeng.

Berdasarkan surat Keputusan Bupati Kepala Daerah Tingkat II Soppeng tertanggal 11 Februari 1991 No.46/II/1991 nama RSU Watansoppeng berubah menjadi RSUD Ajjappanngge Soppeng.

Pada tahun 1997, Kelas RSUD La Temmamala ditingkatkan dari rumah sakit kelas D menjadi rumah sakit kelas C sesuai dengan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI tanggal 28 Oktober 1997 No.1238/Menkes/SK/X/1997. Kemudian pada tanggal 15 April 2008 berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan RI

No.YM.01/III/1220/2008 maka RSUD La Temmamala Soppeng telah terakreditasi lima pelayanan dasar terakreditasi penuh.

Seiring meningkatnya kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan sehingga situasi dan kondisi Rumah Sakit Umum Daerah Ajjappanngge sudah tidak dapat lagi memenuhi semua kebutuhan akan pelayanan kesehatan bagi masyarakat sehingga Pemerintah Daerah Kabupaten Soppeng mengrealokasikan Rumah Sakit Umum di Jalan Malaka Raya dengan harapan dapat memenuhi kebutuhan masyarakat baik yang rawat jalan maupun rawat inap, maka dimulailah pembangunan RSUD sejak tahun 2007 sampai sekarang dengan lahan luas  $\pm$  5 hektar.

Dalam proses pemindahan ke Rumah Sakit Baru para pemangku adat dan tokoh masyarakat melakukan pertemuan dengan pemerintah yang hasilnya “*Karena Rumah Sakit kita adalah rumah sakit yang baru maka pemberian nama yang baru pula, dari hasil polling maka lahirlah keputusan dengan mengangkat nama raja pertama di kabupaten Soppeng yaitu La Temmamala to Manurungnge ri Sekkanyyili* “. Dan pada tanggal 23 Maret 2015 diresmikanlah RSUD Soppeng dengan nama RSUD La Temmamala oleh Gubernur Sulawesi Selatan, DR. H. Syahrul Yasin Limpo, SH, M. Si, MH.

## 4.2. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah perawat di rumah sakit umum latemmamala kabupaten soppeng yang berjumlah 54 orang. Adapun karakteristik responden yang dimasukkan dalam penelitian antara lain jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan masa kerja.

### 4.2.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden yang berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki     | 4         | 7,5 %      |
| Perempuan     | 50        | 92,5 %     |
| Total         | 54        | 100%       |

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas yaitu mengenai deskriptif karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, di mana dari 54 responden yang dikumpulkan sebanyak 4 orang atau 7,5% yang berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sebanyak 50 orang atau 92,5% yang berjenis kelamin perempuan. Berarti karyawan yang berjenis

kelamin perempuan dominan, dibandingkan karyawan yang berjenis kelamin laki-laki. Ini disebabkan karena yang menjadi responden adalah perawat dan responden laki-laki berasal dari bagian perawat di bagian perawatan bedah.

#### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut karakteristik responden berdasarkan usia yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

| Usia        | Responden | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 21-30 Tahun | 17        | 32%        |
| 31-40 Tahun | 26        | 48%        |
| > 41 Tahun  | 11        | 20%        |
| Total       | 54        | 100%       |

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.2 tentang karakteristik responden berdasarkan usia, responden yang berusia antara 31-40 tahun merupakan yang paling banyak, yaitu terdiri dari 26 orang atau 48%. Sedangkan sisanya berusia antara 21-30 tahun sebanyak 17 orang atau 32% dan 41 tahun ke atas yang berjumlah 11 orang atau 20%. Kebanyakan responden dalam penelitian ini berusia 31-40 tahun. Dilihat dari segi umur menggambarkan bahwa rata-rata perawat Rumah Sakit Umum Latemamala Kabupaten Soppeng adalah termasuk usia produktif, sehingga lebih



mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, karena masih memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja.

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

| Pendidikan Terakhir | Responden | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Diploma             | 26        | 48 %       |
| S1                  | 23        | 43%        |
| S2                  | 5         | 9%         |
| Total               | 54        | 100%       |

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2017)

Tabel 4.3 berdasarkan karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, dimana responden menunjukkan bahwa yang memiliki pendidikan terakhir Diploma merupakan yang paling banyak yaitu sebanyak 26 orang atau 48% dan sisanya S1 yaitu 23 orang atau sekitar 43% sedangkan yang pendidikan terakhirnya S2 hanya berjumlah 5 orang atau 9%. Hal ini menunjukkan tingkat pendidikan

karyawan Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng yang kebanyakan telah sarjana cukup mampu menjalankan tugas yang diberikan dan lebih menjaga kelakuan dalam perusahaan.

#### **4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

| Masa Kerja  | Responden | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 1-10 Tahun  | 38        | 70%        |
| 11-20 Tahun | 14        | 26%        |
| > 20 Tahun  | 2         | 4%         |
| Total       | 54        | 100%       |

Sumber: Data Primer (kuesioner), diolah (2017)

Berdasarkan tabel 4.4 diatas tentang karakteristik responden berdasarkan masa kerja, responden yang paling dominan adalah karyawan dengan masa kerja 1-10 tahun yaitu sebanyak 38 orang atau 70%, sedangkan dengan masa kerja 11-20 tahun berjumlah 14 orang atau 26% dan masa kerja diatas 20 tahun berjumlah 2 orang atau 4%. Hal ini menunjukkan rata-rata masa kerja karyawan yaitu di bawah 1-10 tahun yang artinya sudah cukup berpengalaman dalam mengerjakan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan, oleh Rumah Sakit Umum Latemmamala Kabupaten Soppeng

#### 4.3 Deskripsi variable

Untuk melihat tanggapan responden terhadap indikator-indikator dan juga rata-rata skor untuk variabel Kompensasi langsung Kompensasi tidak langsung, dan kinerja karyawan dapat diuraikan sebagai berikut:

##### 4.3.1 Kompensasi langsung

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner, diperoleh deskripsi data mengenai kompensasi langsung sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Variable Kompensasi Langsung

| No | Pertanyaan   | STS           | TS             | R | S               | SS               | Total |
|----|--|---------------|----------------|---|-----------------|------------------|-------|
| 1  | Gaji<br><br>Dengan mendapatkan gaji, saya termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja                | 1<br><br>1,8% | 5<br><br>9,25% |   | 37<br><br>68,5% | 11<br><br>20,37% | 214   |
| 2  | Dengan pemberian gaji, saya tetap bertahan bekerja di sini dan menjaga kinerja saya sebagai karyawan | 1<br><br>1,8% | 7<br><br>13%   |   | 31<br><br>57,5% | 15<br><br>27,7%  | 214   |

|   |  |             |             |           |              |             |      |
|---|--|-------------|-------------|-----------|--------------|-------------|------|
| 3 | Dengan pemberian gaji, saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya                | 1<br>1,8%   | 1<br>1,8%   | 1<br>1,8% | 38<br>70,37% | 15<br>24,1% | 223  |
| 1 | INSENTIF<br><br>Insentif yang saya terima meningkatkan kinerja saya                  | 3<br>5,5%   | 9<br>16,5%  |           | 35<br>65%    | 7<br>13%    | 196  |
| 2 | Insentif yang di berikan Rumah Sakit cepat di berikan                                | 10<br>18,5% | 18<br>33,4% | 4<br>7,4% | 19<br>35,2%  | 3<br>5,52%  | 149  |
| 3 | Insentif yang di berikan sesuai dengan standar kerja yang di tetapkan di Rumah Sakit | 5<br>9,25%  | 20<br>37%   | 6<br>11%  | 18<br>33,4%  | 5<br>9,25%  | 160  |
|   | Total  |             |             |           |              |             | 1156 |
|   | Rata-rata  |             |             |           |              |             | 193  |

Sumber data primer di olah 2017

Tabel 4.5 menunjukkan tanggapan responden terhadap kompensasi langsung. Tanggapan responden kompensasi langsung dengan nilai rata-rata sebesar 192. Berdasarkan tanggapan responden, dimana indikator yang memiliki nilai tertinggi sebesar 223 yaitu tentang gaji yang dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari nya . Responden yang memilih jawaban setuju sebanyak 36 orang, sangat setuju 15 orang dan responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat

tidak setuju masing-masing sebanyak 1 orang. Selanjutnya indikator tentang penting gaji dalam memotivasi karyawan dan karyawan menjaga kinerjanya sebanyak 214. Ada pun tentang kompensasi langsung insentif nilai yang memiliki tertinggi adalah insentif yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan nilai 196. Responden yang menjawab sangat setuju 7 orang, setuju 35 orang, tidak setuju 9 orang dan sangat tidak setuju sebanyak 3 orang. adapun indikator tentang standar insentif yang rumah sakit berikan kepada karyawan berada di nilai 160 dengan orang menjawab sangat setuju hanya 5 orang, setuju 18 orang, ragu-ragu 6 orang, tidak setuju 20 orang dan sangat tidak setuju 5 orang.

#### **4.3.2.Kompensasi tidak langsung**

Berdasarkan data yang diperoleh dari karyawan melalui kuesioner, diperoleh deskripsi data mengenai kompensasi langsung sebagai berikut:

Tabel 4.6 Deskripsi Variable Kompensas Tidaki Langsung

| No | Pertanyaan  | STS   | TS    | R    | S     | SS    | Total |
|----|---|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| 1  | Tunjangan<br><br>Saya merasa bahwa tunjangan hari raya yang di berikan sesuai dengan peranan/posisi saya di rumah sakit | 10    | 17    | 2    | 21    | 4     | 154   |
|    |   | 18,5% | 31,5% | 3,7% | 38,9% | 7,4%  |       |
| 2  | Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan- tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya                                 | 8     | 19    | 4    | 19    | 4     | 154   |
|    |   | 14,8% | 35,2% | 7,5% | 35%   | 7,5%  |       |
| 1  | Asuransi<br><br>Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang di berikan   | 1     | 7     | 1    | 41    | 4     | 202   |
|    |   | 1,8%  | 12,8% | 1,8% | 76%   | 7,5%  |       |
| 2  | Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejatraan keluarga                                  | 1     | 7     | 1    | 39    | 6     | 204   |
|    |   | 1,8%  | 12%   | 1,8% | 72%   | 12,4% |       |
|    | Rata-rata   |       |       |      |       |       | 178   |
|    | Total   |       |       |      |       |       | 714   |

Sumber data primer di olah 2017

Tabel 4.6 menunjukkan tanggapan responden terhadap kompensasi tidak langsung. Tanggapan responden kompensasi tidak langsung dengan nilai rata-rata sebesar 178. Dengan nilai terendah berada pada 154 yaitu kedua-duanya tentang tunjangan. Ini menunjukkan bahwa masih kurang puasanya pegawai terhadap tunjangan dan masih banyak perawat yang berpendapat bahwa tunjangan tidak dapat digunakan sebagai pemenuhan kebutuhan yang diberikan oleh rumah sakit. Adapun tentang kompensasi tidak langsung yang kedua yaitu asuransi adanya kepuasan karyawan di sini dengan nilai 202 dan 204

#### 4.3.3 Kinerja Karyawan

Tabel 4.7 Deskripsi Variable Kinerja Karyawan

| No | Pertanyaan   | STS | TS | R | S          | SS | Total |
|----|--|-----|----|---|------------|----|-------|
| 1  | Tingkat kuantitas hasil kerja yang karyawan hasilkan dalam rumah sakit telah mencapai target yang diinginkan |     |    |   | 54<br>100% |    | 216   |
| 2  | Karyawan diuntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang ditetapkan rumah sakit                           |     |    |   | 54<br>100% |    | 216   |
| 3  | Karyawan disiplin ( tepat waktu) dalam menyelesaikan tugas   |     | 11 | 3 | 40         |    | 191   |

|   |   |  |           |            |           |  |      |
|---|---|--|-----------|------------|-----------|--|------|
|   | yang di berikan sesuai dengan tanggung jawab  |  | 20%       | 6%         | 74%       |  |      |
| 4 | Karyawan mampu bekerja secara mandiri dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan nya             |  | 6<br>11%  | 6<br>11%   | 42<br>78% |  | 198  |
| 5 | Karyawan bersunggu-sunnguh dalam bekerja dan giat berusaha  |  | 1<br>1,8% | 4<br>7,5%  | 49<br>90% |  | 210  |
| 6 | Karyawan mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara baik menurut waktu dan bidang tugas |  | 2<br>3,7% | 5<br>9,25% | 47<br>87% |  | 207  |
|   | jumlah  |  |           |            |           |  | 1238 |
|   | Rata-rata   |  |           |            |           |  | 206  |

Sumber data primer di olah 2017

Tabel 4.7 menunjukkan tanggapan responden terhadap Kinerja Karyawan. Tanggapan responden Kinerja Karyawan dengan nilai rata-rata sebesar 216 . artinya semua karyawab bekerja dengan baik . di kuisoner ini agak sedikit berbeda dengan kuisoner kompensasi langsung dan komepnisasi tidak langsung Karena yang saya wawancara langsung adalah kepala perawat masing-masing bagian. Menurut kepala perawat nya di rumah sakit sudah memiliki kinerja yang baik baik dari di lihat dari kualitas kerja dan kuantitas kerja dengan total skor keduanya yaitu 216. Adapun kesungguhan karyawan dalam bekerja denga total skor 210 dengan orang menjawab



49 menjawab setuju, 4 menjawab ragu- ragu dan Cuma 1 yang menjawab tidak setuju. Adapun dalam hal kerja sama berada pada total skor 207 dengan komposisi yang menjawab 47 menjawab setuju 5 menjawab ragu-ragu dan 2 menjawab tidak setuju. Dan skor terdah berada pada 191 yaitu disiplin kerja karyawan. Ini menunjukkan. Karyawan di rumah sakit masih kurang dalam hal kedisiplinan

#### **4.4 Uji Instrumen Penelitian**

Uji instrumen penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

##### **4.4.1 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Untuk pengumpulan data, terlebih dahulu perlu dilakukan pengujian terhadap alat ukur penelitian untuk membuktikan apakah alat ukur yang digunakan memiliki kesahihan (validity) dan keandalan (reliability) untuk mengukur apa yang seharusnya menjadi fungsi ukurnya, yaitu untuk menguji apakah kuesioner telah mengukur secara cermat dan tepat apa yang ingin diukur pada penelitian ini.

Untuk menguji kuesioner sebagai instrument penelitian maka digunakan uji validitas dan reliabilitas. Suatu instrument dalam penelitian dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur dan dapat mengungkapkan data dan variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi product moment dengan criteria yang dikatakan valid jika nilai  $r \geq 0,30$  dengan derajat signifikan  $\alpha = 0,05$ .

Selanjutnya dalam riset ini selain uji validitas juga dilakukan uji reliabilitas instrument dengan tujuan untuk mengetahui apakah instrument penelitian yang dipakai dapat digunakan berulang kali pada waktu yang berbeda. Untuk mengetahui reliable atau tidaknya variabel tersebut adalah dari alat ukur yang digunakan yaitu diuji dengan menggunakan koefisien alpha cronbach ( $\alpha$ ). Instrumen dianggap telah memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima, jika nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah  $\geq 60$ . Pengujian validitas dan reliabilitas, secara rinci dapat dilihat pada lampiran.

Lebih jelasnya berikut hasil dari nilai uji validitas dan realibilitas berdasarkan hasil uji statistik, yang terlihat pada tabel :

Tabel 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

| Variabel Penelitian                              | Item Pertanyaan | Koefesien Korelasi (r) | Sig   | Ket   | Koefesien Alpha | Ket      |
|--|-----------------|------------------------|-------|-------|-----------------|----------|
| <b>Kinerja Karyawan (Y)</b>                      | Y1.1            | 0.858                  | 0.000 | Valid | 0,910           | Realibel |
|  | Y1.2            | 0.780                  | 0.000 | Valid |                 |          |
|  | Y1.3            | 0.861                  | 0.000 | Valid |                 |          |
|  | Y1.4            | 0.953                  | 0.000 | Valid |                 |          |
|  | Y1.5            | 0.877                  | 0.000 | Valid |                 |          |
|  | Y1.6            | 0.925                  | 0.000 | Valid |                 |          |
| <b>Kompensasi Langsung (X<sub>1</sub>)</b>       | X1.1.1          | 0.959                  | 0,000 | Valid | 0,929           | Realibel |
|  | X1.1.2          | 0.952                  | 0,000 | Valid |                 |          |
|  | X1.1.3          | 0.901                  | 0,000 | Valid |                 |          |
|  | X1.2.1          | 0.876                  | 0,000 | Valid |                 |          |
|  | X1.2.2          | 0.968                  | 0,000 | Valid |                 |          |
|  | X1.2.3          | 0.961                  | 0,000 | Valid |                 |          |
| <b>Kompensasi Tidak Langsung (X<sub>2</sub>)</b> | X2.1.1          | 0.995                  | 0,000 | Valid | 0,988           | Realibel |
|  | X2.1.2          | 0.994                  | 0,000 | Valid |                 |          |
|  | X2.2.1          | 0.994                  | 0,000 | Valid |                 |          |
|  | X2.2.2          | 0.994                  | 0,000 | Valid |                 |          |

Sumber: Data di olah SPSS 15.00

Pada tabel 5. menunjukkan hasil uji validitasi dari seluruh instrument memiliki nilai signifikan dari seluruh instrument berada di bawah  $\alpha = 0,05$  atau dengan tingkat kepercayaan 95%, jadi dapat diartikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan sebagai instrument dalam riset ini adalah valid dan selanjutnya layak digunakan untuk penelitian. Selanjutnya hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai koefesien alpha dari seluruh item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument dalam riset ini masih berada di atas cut of value  $\geq 0,30$  yang berarti semua item pernyataan yang dijadikan sebagai instrument adalah valid (dapat dipercaya keandalannya). Hasil uji validitas dan reliabilitas instrument penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir (item) pernyataan yang digunakan

adalah valid dan reliable oleh karena itu, kuesioner yang digunakan adalah valid dan reliable atau dapat dikatakan kuesioner yang digunakan layak sebagai instrument untuk melakukan pengukuran setiap variabel.

#### **4.4.2 Uji Regresi Berganda**

Sebagaimana telah dikemukakan pada pembahasan sebelumnya bahwa untuk mengetahui pengaruh pemahaman kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ), maka dilakukan analisa dengan metode statistik. Peralatan analisis statistik yang dipakai dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Software statistik SPSS 11.5, kemudian dianalisis sesuai dengan parameter yang telah ditentukan dalam penelitian ini.

Untuk lebih jelasnya output pengolahan data serta analisis statistiknya dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Estimasi Regresi Linear Berganda**  
**Pengaruh Kompensasi Langsung dan Tidak Langsung**  
**Terhadap Kinerja Karyawan**  
**(pada  $\alpha = 0,05$ )**

| Model          | Unstandardized Coefficients |            | T      | Sig.  | R     | R <sup>2</sup> | F      | Sig   |
|----------------|-----------------------------|------------|--------|-------|-------|----------------|--------|-------|
|                | B                           | Std. Error |        |       |       |                |        |       |
| (constant)     | 2.275                       | 0.155      | 14,696 | 0,000 | 0.830 | 0.689          | 81.237 | 0.000 |
| X <sub>1</sub> | 0,515                       | 0.146      | 3,534  | 0,001 |       |                |        |       |
| X <sub>2</sub> | -0,099                      | 0.134      | -0,740 | 0,463 |       |                |        |       |

Sumber data di olah 2017

Berdasarkan hasil estimasi pada tabel 4.9 dengan menggunakan program SPSS 11.5 diperoleh nilai koefisien sebagai berikut :

$$Y = 2,275 + 0.515 X_1 - 0.099 X_2$$

Hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien variabel bebas mengandung arti sebagai berikut :

- Koefesien b0 = 2,275 artinya jika kompensasi langsung dan tidak langsung tidak mengalami perubahan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,275 dengan asumsi semua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan di dalam model penelitian ini adalah tetap.
- Koefesien b1 = 0,515 artinya jika terjadi perubahan terhadap kompensasi langsung sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan

mengalami peningkatan sebesar 5,15% dengan asumsi variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini adalah tetap.

- Koefesien  $b_2 = 0,009$  artinya jika terjadi perubahan terhadap kompensasi tidak langsung sebesar 1%, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.009% dengan asumsi semua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam model penelitian ini adalah tetap.

Guna mengetahui nilai koefesien determinasi, berdasarkan hasil estimasi pada tabel, dapat dilihat bahwa nilai koefesien determinasi ( $R^2$ ) yaitu sebesar 0,689 atau sekitar 68,9%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi perubahan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang diterangkan atau dijelaskan oleh variabel pemahaman kompensasi langsung ( $X_1$ ) dan kompensasi tidak langsung ( $X_2$ ) yaitu sebesar 68,9%, sedangkan 31.1% variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dijelaskan oleh variabel lain, yang belum masuk dalam model.

Berdasarkan hasil estimasi diatas, maka kita akan melakukan pengujian hipotesis sebagai berikut ini:

### 1. Uji Parsial (uji-t)

Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu dirumuskan hipotesis statistiknya yaitu :

$H_0 : b_i = 0$  (bi = kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung)

$H_1 : b_i \neq 0$

Pengujian hipotesis dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai t-sign dengan  $\alpha = 0,05$ . Apabila t-sign < dari  $\alpha = 0,05$ , maka terima  $H_1$  atau tolak  $H_0$ . Sebaliknya, apabila t-sign > dari  $\alpha = 0,05$  maka tolak  $H_1$  atau terima  $H_0$ .

□ Berdasarkan tabel di atas, diperoleh t-hitung untuk kompensasi langsung yaitu sebesar 3,534 atau dengan tingkat signifikan t sebesar  $0,001 < \alpha = 0,05$ , maka tolak  $H_0$  atau  $H_1$  diterima, sehingga dapat dikatakan bahwa pemahaman kompensasi langsung secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

□ Untuk kompensasi tidak langsung, diperoleh t-hitung yaitu sebesar 0.740 atau dengan tingkat signifikan t sebesar  $0.463 > \alpha = 0,05$ , maka tolak  $H_1$  atau terima  $H_0$ , yang berarti bahwa kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Uji Simultan (uji-f)

Sebelum melakukan pengujian, terlebih dahulu kita rumuskan hipotesis statistiknya yaitu :

$$H_0 : b_1, b_2 = 0$$

$$H_1 : b_1, b_2 \neq 0$$

Pengujian hipotesis dapat pula dilakukan dengan membandingkan nilai f-sign dengan  $\alpha = 0,05$ . Apabila f-sign < dari  $\alpha = 0,05$ , maka terima  $H_1$  atau tolak  $H_0$ . Sebaliknya, apabila f-sign > dari  $\alpha = 0,05$ , maka tolak  $H_1$  atau terima  $H_0$ .

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh nilai f-hitung yaitu sebesar 81.237 atau dengan tingkat signifikan f sebesar  $0,000 < \text{pada } \alpha = 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas secara bersama-sama (simultaneously) baik itu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4.5 Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian menjelaskan mengenai pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung dalam meningkatkan kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng . Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung merupakan variabel yang berpengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja karyawan. Pembahasan mengenai



pengaruh Kompensasi Langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja karyawan selanjutnya akan dibahas sebagai berikut:

#### **4.5.1 Pengaruh Kompensasi Langsung Terhadap Kinerja Karyawan**

Dari hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi Kompensasi Langsung sebesar 0,515 , selain itu sig  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel Kompensasi Langsung mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori menurut Hasibuan (2014) tentang salah satu teori manfaat dari pemberian kompensasi adalah motivasi. Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hana Laura (2012 yang berjudul kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (studi kasus di ruang perawatan VIP anggrek dan ruang perawatan K, RS. Persatuan gereja Indonesia Cikini, Jakarta), menemukan bahwa Kompensasi Langsung berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Sehingga variabel Kompensasi Langsung dalam penelitian ini dianggap sesuai dengan penelitian terdahulu.

#### **4.5.2 Pengaruh Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai koefisien regresi untuk Kompensasi Tidak Langsung sebesar 0,009, selain itu nilai sig.  $0,463 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi Tidak Langsung mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai

dengan yang dikemukakan oleh Reichheld, dalam Sutanto (2010:179) yang menyatakan bahwa semakin tinggi Kompensasi Tidak Langsung dalam perusahaan, maka akan semakin mudah dalam meningkatkan kinerja dan pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumainah Fauziah, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utami (2014) yang meneliti tentang Pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap motivasi kerja karyawan dan kinerja karyawan AJB Bumiputera 1912 Malang), dimana dari hasil penelitian ditemukan bahwa Kompensasi Tidak Langsung berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung terhadap kinerja pegawai Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng dan untuk mengetahui variabel manakah yang lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari rumusan masalah yang diajukan, berdasarkan analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala
2. Kompensasi langsung memiliki pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah Latemmamala Kabupaten Soppeng

#### **5.2 Saran**

Adapun saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan adalah sebagai berikut:

1. Disarankan agar perlunya Rumah Sakit memperhatikan kehadiran dan ketepatan waktu kerja karyawannya, serta lebih diperhatikan kesopanan berpakaian karyawannya dan sehingga kedisiplinan pada perusahaan dapat terus meningkat.
2. Disarankan kepada Rumah Sakit agar lebih mendorong karyawan untuk taat dan patuh pada peraturan yang berlaku, sehingga kinerja karyawan juga akan mudah meningkat dan tercapai.
3. Disarankan pula pada Rumah Sakit agar lebih mendorong agar para karyawannya mudah bekerjasama dengan seluruh komponen pada perusahaan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian yang lebih mendalam tentang kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang mempengaruhi kinerja karyawan.
5. Disarankan kepada peneliti lain agar menambahkan variabel bebas selain kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### **5.3 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian hanya menggunakan dua variabel bebas saja yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung untuk mengetahui kinerja pegawai.

2. Kurangnya kesungguhan dari beberapa responden dalam menjawab pertanyaan. Hal ini dikarenakan aktivitas beberapa responden yang cukup padat
3. Masih tingginya keengganan karyawan dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Hal ini tampak dalam jawaban responden yang banyak mengumpul pada daerah sangat setuju sehingga hal ini memungkinkan adanya jawaban-jawaban yang bias

## Daftar pustaka

Desler, Gary. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*. Jakarta Selatan: Penerbit Salemba Empat

Dito ,Anoki Herdian 2010, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel intervening*, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang

Fauziah, Sumaina, Bambang Swasto Sunuharyo, Hamidah Nayati Utam. 2016. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada AJB Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*.Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 37 No. |administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Hasibuan, S.P. Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Cetakan Kedelapan belas. Jakarta: PT Bumi Aksara

Kadarisman. 2014. *manajemen kompensasi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada

Kinasih , Cahyaning Putri.,Moeh Soe'oad Hakam. Gunawan Eko Nurtjahjono. 2014. *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Biro Sumber Daya Manusia Dan Umum Perusahaan Umum (Perum) Jasa Tirta I Malang)*. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 12 No. 2 Juli 2014|administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id

Kurniadi Fajar, 2012, *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Apotek Berkah*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Widyatama Bandung

Laura, Hana, 2012. *Pengaruh kompensasi langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan (studi kasus di ruang perawatan VIP anggrek dan ruang perawatan K, RS. Persatuan gereja Indonesia Cikini, Jakarta)* Jakarta: jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Bakrie

Malayu,S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketiga Belas. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: Alfabeta.

Mathis,L dan Jackson,H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Salemba Empat.

Mondy, Wayne, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kesepuluh Jilid 1*. Jakarta: Penerbit Erlangga

Nathania Catherine, 2016, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pd Damai Motor Bandar Lampung*, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Lampung Bandar Lampung

Notoatmodjo, Soekidjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Stoner, A.F. James Dkk, 2010. *Manajemen Edisi Bahasa Indoensia*. Jakarta: PT Prenhallindo

Wulansari Puspita dkk, agustus 2014. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Karyawan Di Departemen Sumberdaya Manusia Pln Kantor Distribusi Jawa Barat Dan Banten*Sumber <http://ijm.telkomuniversity.ac.id/wp-content/uploads/2015/06/artikel-5-Vol.-14.-No.-2-Agustus-2014.pdf>

## **LAMPIRAN 1**

### **BIODATA**

#### **Identitas Diri**

Nama : Amirul Haq Sofyan  
Tempat Dan Tanggal Lahir : Makassar 2 Mei 1994  
Jenis Kelamin : Laki-Laki  
Alamat Rumah : Tamalate 1 No Makassar  
Telepon : 0822 9356 0930  
Alamat E-Mail : ahaqsofyan02@Gmail.Com

#### **Riwayat Pendidikan**

- Tahun 2000 - 2006 : SD 1 Lamapoloware Kabupaten Soppeng
- Tahun 2006 - 2009 : Smp Negeri 1 Watansoppeng
- Tahun 2009 - 2012 : SMA Negeri 2 Tinggimoncong
- Tahun 2012 - 2016 : Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Hasanuddin

Demikian Biodata Ini Dibuat Dengan Sebenarnya.

Makassar, 17 Oktober 2017

Amirul Haq Sofyan



## KUESIONER

### PENGARUH KOMPENSASI LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN

---

Responden yang terhormat,

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi angket ini. Kuesioner ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi saya di Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.

Saya berharap Bapak/Ibu menjawab dengan leluasa, sesuai dengan apa yang Bapak/Ibu rasakan, lakukan dan alami, bukan apa yang seharusnya/ideal. Bapak/Ibu diharapkan menjawab dengan jujur dan terbuka, sebab tidak ada jawaban yang benar atau salah. Sesuai dengan kode etik penelitian, saya menjamin kerahasiaan semua data. Kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini adalah bantuan tak ternilai bagi saya.

Akhirnya, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kesediaan Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi angket ini, dan peneliti mohon maaf apabila ada pernyataan yang tidak berkenan di hati Bapak/Ibu.

Hormat peneliti

Amirul haq sofyar

### DATA RESPONDEN

1. Nama : .....
2. Umur : .....Tahun
3. Jenis Kelamin : ☐ Laki-laki  
☐ Perempuan
4. Pendidikan : ☐ SD ☐ Diploma 3 ☐ Lainnya  
☐ SLTP ☐ Strata 1  
☐ SLTA ☐ Strata 2
5. Lama Bekerja : .....tahun/bulan
6. Jabatan/Pekerjaan : .....

Petunjuk Pengisian :

- a. Isilah semua nomor dalam angket ini dan sebaiknya jangan ada yang terlewatkan.
- b. Pengisian jawaban cukup dengan memberi tanda (X atau √) pada pernyataan yang dianggap sesuai dengan pendapat responden (satu jawaban dalam setiap nomor pernyataan).
- c. Pilhan jawaban :
  1. Sangat Tidak Setuju (STS)
  2. Tidak Setuju (TS)
  3. Ragu-Ragu (R)

4. Setuju (S)

5. Sangat Setuju (SS)

**KUISONER KOMPENSASI LANGSUNG**

| Pertanyaan   | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| <b>GAJI</b><br>1. Dengan mendapatkan gaji, saya termotivasi untuk berprestasi dalam bekerja<br>2. Dengan pemberian gaji, saya tetap bertahan bekerja di sini dan menjaga kinerja saya sebagai karyawan<br>3. Dengan pemberian gaji, saya dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari saya |     |    |   |   |    |
| <b>INSENTIF</b><br>1. Insentif yang saya terima meningkatkan kinerja saya<br>2. Insentif yang di berikan Rumah Sakit cepat di berikan<br>3. Insentif yang di berikan sesuai dengan standar kerja yang di tetapkan di Rumah Sakit   |     |    |   |   |    |

**KUISONER KOMPENSASI TIDAK LANGSUNG**

| Pertanyaan   | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| <p>Tunjangan</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa bahwa tunjangan hari raya yang di berikan sesuai dengan peranan/posisi saya di rumah sakit</li> <li>2. Saya merasa bahwa saya mengandalkan tunjangan- tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan saya</li> </ol> <p>Asuransi</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang di berikan</li> <li>2. Adanya asuransi kesehatan bagi karyawan dapat membantu saya untuk kesejahteraan keluarga</li> </ol> |     |    |   |   |    |

### **KUISONER KINERJA KARYAWAN**

| Pertanyaan   | STS | TS | R | S | SS |
|--|-----|----|---|---|----|
| 1. Tingkat kuantitas hasil kerja yang karyawan hasilkan dalam rumah sakit telah mencapai target yang di inginkan |     |    |   |   |    |
| 2. Karyawa di tuntut untuk mencapai standar kualitas kerja yang di tetapkan rumah sakit                          |     |    |   |   |    |
| 3. Karyawan disiplin ( tepat waktu) dalam menyelesaikan tgas yang di berikan sesuai dengan tanggung jawab        |     |    |   |   |    |
| 4. Karyawan mampu bekerja secara mandiri dan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan nya                         |     |    |   |   |    |
| 5. Karyawan bersunggu-sunnguh dalam bekerja dan giat berusaha  |     |    |   |   |    |
| 6. Karyawan mampu untuk bekerja sama dengan karyawan lain secara baik menurut waktu dan bidang tugas             |     |    |   |   |    |

### Lampiran 3

#### KARAKTERISTIK RESPONDEN

##### A. Jenis kelamin

| Jenis Kelamin | Responden | Persentase |
|---------------|-----------|------------|
| Laki-laki     | 4         | 7,5 %      |
| Perempuan     | 50        | 92,5 %     |
| Total         | 54        | 100%       |

##### B. Usia

| Usia        | Responden | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 21-30 Tahun | 17        | 32%        |
| 31-40 Tahun | 26        | 48%        |
| > 41 Tahun  | 11        | 20%        |
| Total       | 54        | 100%       |

C. Pendidikan terakhir

| Pendidikan Terakhir | Responden | Persentase |
|---------------------|-----------|------------|
| Diploma             | 26        | 48 %       |
| S1                  | 23        | 43%        |
| S2                  | 5         | 9%         |
| Total               | 54        | 100%       |

D. Masa kerja

| Masa Kerja  | Responden | Persentase |
|-------------|-----------|------------|
| 1-10 Tahun  | 38        | 70%        |
| 11-20 Tahun | 14        | 26%        |
| > 20 Tahun  | 2         | 4%         |
| Total       | 54        | 100%       |

#### LAMPIRAN 4

#### TABULASI VARIABLE

Kompensasi langsung

| No Urut | Gaji |   |   | Jumlah | Insentif |   |   | Jumlah |
|---------|------|---|---|--------|----------|---|---|--------|
|         | 1    | 2 | 3 |        | 1        | 2 | 3 |        |
| 1       | 2    | 2 | 1 | 5      | 1        | 1 | 1 | 3      |
| 2       | 5    | 4 | 4 | 13     | 4        | 5 | 3 | 12     |
| 3       | 4    | 4 | 5 | 13     | 5        | 3 | 3 | 11     |
| 4       | 4    | 4 | 4 | 12     | 4        | 2 | 4 | 10     |
| 5       | 4    | 5 | 4 | 13     | 4        | 2 | 5 | 11     |
| 6       | 5    | 2 | 4 | 11     | 2        | 1 | 4 | 7      |
| 7       | 4    | 4 | 5 | 13     | 4        | 5 | 1 | 20     |
| 8       | 4    | 5 | 5 | 14     | 5        | 1 | 4 | 10     |
| 9       | 4    | 4 | 4 | 12     | 4        | 3 | 5 | 12     |
| 10      | 4    | 4 | 4 | 12     | 4        | 2 | 1 | 7      |
| 11      | 4    | 2 | 4 | 10     | 5        | 3 | 1 | 9      |
| 12      | 4    | 4 | 4 | 12     | 4        | 2 | 2 | 8      |
| 13      | 5    | 5 | 5 | 15     | 4        | 1 | 5 | 10     |
| 14      | 4    | 4 | 4 | 12     | 4        | 2 | 2 | 8      |
| 15      | 5    | 4 | 4 | 13     | 2        | 2 | 4 | 8      |
| 16      | 5    | 5 | 5 | 15     | 2        | 2 | 5 | 9      |
| 17      | 4    | 4 | 4 | 12     | 4        | 4 | 2 | 10     |
| 18      | 4    | 2 | 4 | 10     | 4        | 4 | 4 | 12     |
| 19      | 4    | 4 | 4 | 12     | 5        | 4 | 2 | 11     |
| 20      | 4    | 4 | 4 | 12     | 2        | 2 | 4 | 8      |



|    |   |   |   |    |   |   |   |    |
|----|---|---|---|----|---|---|---|----|
| 21 | 5 | 5 | 5 | 15 | 4 | 2 | 4 | 10 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| 23 | 4 | 2 | 4 | 10 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 12 | 5 | 2 | 2 | 9  |
| 25 | 1 | 5 | 4 | 10 | 4 | 4 | 1 | 9  |
| 26 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 2 | 4 | 8  |
| 27 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 2 | 2 | 8  |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 30 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 3 | 4 | 11 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 13 | 4 | 1 | 5 | 10 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 2 | 4 | 10 |
| 33 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 2 | 4 | 10 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 13 | 5 | 4 | 2 | 11 |
| 36 | 5 | 1 | 5 | 11 | 5 | 1 | 3 | 9  |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 2 | 4 | 8  |
| 38 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 2 | 4 | 10 |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| 41 | 2 | 5 | 2 | 9  | 1 | 1 | 4 | 6  |
| 42 | 4 | 5 | 5 | 14 | 2 | 5 | 3 | 10 |
| 43 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| 44 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 3 | 2 | 9  |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 13 | 2 | 4 | 2 | 8  |

|    |   |   |   |    |   |   |   |    |
|----|---|---|---|----|---|---|---|----|
| 46 | 2 | 4 | 5 | 11 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 12 | 2 | 1 | 3 | 6  |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 13 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 4 | 4 | 12 |
| 50 | 4 | 4 | 3 | 11 | 4 | 4 | 2 | 10 |
| 51 | 2 | 2 | 5 | 9  | 2 | 2 | 2 | 6  |
| 52 | 4 | 4 | 5 | 13 | 4 | 1 | 2 | 7  |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 12 | 4 | 1 | 2 | 7  |
| 54 | 2 | 2 | 4 | 8  | 1 | 4 | 3 | 8  |

#### Kompensasi tidak langsung

| No<br>Urut | Asuransi |   | Jumlah | Tunjangan |   | Jumlah |
|------------|----------|---|--------|-----------|---|--------|
|            | 1        | 2 |        | 1         | 2 |        |
| 1          | 4        | 5 | 9      | 3         | 4 | 7      |
| 2          | 1        | 4 | 5      | 2         | 3 | 5      |
| 3          | 4        | 4 | 8      | 2         | 1 | 3      |
| 4          | 4        | 4 | 8      | 1         | 2 | 3      |
| 5          | 3        | 5 | 8      | 5         | 4 | 9      |
| 6          | 4        | 2 | 6      | 1         | 4 | 5      |
| 7          | 4        | 5 | 9      | 5         | 1 | 6      |
| 8          | 5        | 4 | 9      | 1         | 3 | 4      |
| 9          | 4        | 2 | 6      | 1         | 2 | 3      |
| 10         | 4        | 4 | 8      | 2         | 1 | 3      |
| 11         | 4        | 2 | 6      | 2         | 4 | 6      |
| 12         | 4        | 4 | 8      | 1         | 1 | 2      |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 13 | 5 | 4 | 9 | 2 | 3 | 5 |
| 14 | 2 | 4 | 6 | 4 | 4 | 8 |
| 15 | 4 | 4 | 8 | 2 | 2 | 4 |
| 16 | 4 | 2 | 6 | 2 | 3 | 5 |
| 17 | 4 | 4 | 8 | 4 | 2 | 6 |
| 18 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 8 |
| 19 | 4 | 4 | 8 | 2 | 2 | 4 |
| 20 | 2 | 4 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| 21 | 4 | 2 | 6 | 2 | 4 | 6 |
| 22 | 4 | 4 | 8 | 4 | 2 | 6 |
| 23 | 4 | 4 | 8 | 2 | 2 | 4 |
| 24 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 8 |
| 25 | 2 | 4 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| 26 | 4 | 5 | 9 | 4 | 4 | 8 |
| 27 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| 28 | 4 | 2 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| 29 | 4 | 4 | 8 | 4 | 2 | 6 |
| 30 | 4 | 4 | 8 | 2 | 2 | 4 |
| 31 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 6 |
| 32 | 4 | 5 | 9 | 4 | 2 | 6 |
| 33 | 5 | 4 | 9 | 4 | 5 | 9 |
| 34 | 4 | 3 | 7 | 2 | 2 | 4 |
| 35 | 2 | 5 | 7 | 4 | 5 | 9 |
| 36 | 4 | 1 | 5 | 2 | 4 | 6 |
| 37 | 4 | 4 | 8 | 1 | 5 | 6 |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 38 | 4 | 4 | 8 | 2 | 2 | 4 |
| 39 | 5 | 4 | 9 | 4 | 4 | 8 |
| 40 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 6 |
| 41 | 4 | 4 | 8 | 2 | 4 | 6 |
| 42 | 4 | 4 | 8 | 1 | 1 | 2 |
| 43 | 4 | 4 | 8 | 4 | 1 | 5 |
| 44 | 4 | 4 | 8 | 5 | 4 | 9 |
| 45 | 2 | 4 | 6 | 5 | 4 | 9 |
| 46 | 4 | 4 | 8 | 5 | 4 | 9 |
| 47 | 4 | 4 | 8 | 1 | 2 | 3 |
| 48 | 4 | 4 | 8 | 1 | 1 | 2 |
| 49 | 4 | 4 | 8 | 4 | 2 | 6 |
| 50 | 2 | 4 | 6 | 4 | 2 | 6 |
| 51 | 4 | 4 | 8 | 1 | 5 | 6 |
| 52 | 4 | 4 | 8 | 4 | 4 | 8 |
| 53 | 4 | 4 | 8 | 4 | 1 | 5 |
| 54 | 2 | 4 | 6 | 3 | 4 | 7 |

#### Kinerja karyawan

| No<br>Urut | Kinerja Karyawan |   |   |   |   |   | Jumlah |
|------------|------------------|---|---|---|---|---|--------|
|            | 1                | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |        |
| 1          | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24     |
| 2          | 4                | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22     |
| 3          | 4                | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24     |
| 4          | 4                | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23     |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 5  | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 6  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 7  | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 20 |
| 8  | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 9  | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 11 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 21 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 13 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 21 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 17 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 20 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 24 |
| 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 21 |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 24 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 24 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 20 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 21 |
| 26 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 22 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 23 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 22 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 23 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 44 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 23 |
| 45 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 22 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 51 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 20 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 23 |

## Lampiran 5

### UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

#### Kinerja Karyawn (Y)

##### Correlations

|      |                     | Y1.1   | Y1.2   | Y1.3   | Y1.4   | Y1.5   | Y1.6   | Y      |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Y1.1 | Pearson Correlation | 1      | .857** | .537** | .707** | .874** | .817** | .858** |
|      | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|      | N                   | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     |
| Y1.2 | Pearson Correlation | .857** | 1      | .460** | .606** | .804** | .788** | .780** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |
|      | N                   | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     |
| Y1.3 | Pearson Correlation | .537** | .460** | 1      | .915** | .572** | .685** | .861** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   | .000   |
|      | N                   | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     |
| Y1.4 | Pearson Correlation | .707** | .606** | .915** | 1      | .754** | .843** | .953** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   | .000   |
|      | N                   | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     |
| Y1.5 | Pearson Correlation | .874** | .804** | .572** | .754** | 1      | .871** | .877** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   | .000   |

|      |                     |        |        |        |        |        |        |        |
|------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
|      | N                   | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     |
| Y1.6 | Pearson Correlation | .817** | .788** | .685** | .843** | .871** | 1      | .925** |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        | .000   |
|      | N                   | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     |
| Y    | Pearson Correlation | .858** | .780** | .861** | .953** | .877** | .925** | 1      |
|      | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   | .000   |        |
|      | N                   | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     | 54     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .910             | 6          |



## Gaji (X1.1)

|        |                     | Correlations |        |        |        |
|--------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
|        |                     | X1.1.1       | X1.1.2 | X1.1.3 | X1.1   |
| X1.1.1 | Pearson Correlation | 1            | .877** | .814** | .959** |
|        | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 54           | 54     | 54     | 54     |
| X1.1.2 | Pearson Correlation | .877**       | 1      | .768** | .952** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 54           | 54     | 54     | 54     |
| X1.1.3 | Pearson Correlation | .814**       | .768** | 1      | .901** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 54           | 54     | 54     | 54     |
| X1.1   | Pearson Correlation | .959**       | .952** | .901** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 54           | 54     | 54     | 54     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .923                | 3          |

## Insentif (X1.2)

|        |                     | Correlations |        |        |        |
|--------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|
|        |                     | X1.2.1       | X1.2.2 | X1.2.3 | X1.2   |
| X1.2.1 | Pearson Correlation | 1            | .753** | .734** | .876** |
|        | Sig. (2-tailed)     |              | .000   | .000   | .000   |
|        | N                   | 54           | 54     | 54     | 54     |
| X1.2.2 | Pearson Correlation | .753**       | 1      | .948** | .968** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 54           | 54     | 54     | 54     |
| X1.2.3 | Pearson Correlation | .734**       | .948** | 1      | .961** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 54           | 54     | 54     | 54     |
| X1.2   | Pearson Correlation | .876**       | .968** | .961** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000         | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 54           | 54     | 54     | 54     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .929             | 3          |

### Tunjangan (X2.1)

### Correlations

|        |                     | X2.1.1 | X2.1.2 | X2.1   |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|
| X2.1.1 | Pearson Correlation | 1      | .978** | .995** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 54     | 54     | 54     |
| X2.1.2 | Pearson Correlation | .978** | 1      | .994** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 54     | 54     | 54     |
| X2.1   | Pearson Correlation | .995** | .994** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 54     | 54     | 54     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability Statistics

|                  |            |
|------------------|------------|
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .989             | 2          |

### Asuransi (X2.2)

#### Correlations

|        |                     | X2.2.1 | X2.2.2 | X2.2   |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|
| X2.2.1 | Pearson Correlation | 1      | .977** | .994** |
|        | Sig. (2-tailed)     |        | .000   | .000   |
|        | N                   | 54     | 54     | 54     |
| X2.2.2 | Pearson Correlation | .977** | 1      | .994** |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   |        | .000   |
|        | N                   | 54     | 54     | 54     |
| X2.2   | Pearson Correlation | .994** | .994** | 1      |
|        | Sig. (2-tailed)     | .000   | .000   |        |
|        | N                   | 54     | 54     | 54     |

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Cronbach's<br>Alpha | N of Items |
|---------------------|------------|
| .988                | 2          |

## Lampiran 6

### Hasil Olahan Data

**Descriptive Statistics**

|                           | Mean   | Std. Deviation | N  |
|---------------------------|--------|----------------|----|
| Kinerja Karyawan          | 3.7870 | .45605         | 54 |
| Kompensasi Langsung       | 3.5679 | .91775         | 54 |
| Kompensasi Tidak Langsung | 3.3056 | 1.00079        | 54 |

**Correlations**

|                     |                           | Kinerja Karyawan | Kompensasi Langsung | Kompensasi Tidak Langsung |
|---------------------|---------------------------|------------------|---------------------|---------------------------|
| Pearson Correlation | Kinerja Karyawan          | 1.000            | .828                | .783                      |
|                     | Kompensasi Langsung       | .828             | 1.000               | .964                      |
|                     | Kompensasi Tidak Langsung | .783             | .964                | 1.000                     |
| Sig. (1-tailed)     | Kinerja Karyawan          | .                | .000                | .000                      |
|                     | Kompensasi Langsung       | .000             | .                   | .000                      |
|                     | Kompensasi Tidak Langsung | .000             | .000                | .                         |
| N                   | Kinerja Karyawan          | 54               | 54                  | 54                        |
|                     | Kompensasi Langsung       | 54               | 54                  | 54                        |
|                     | Kompensasi Tidak Langsung | 54               | 54                  | 54                        |

**Variables Entered/Removed<sup>b</sup>**

| Model | Variables Entered   | Variables Removed | Method  |
|-------|---|-------------------|---------|
| 1     | Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung <sup>a</sup> |                   | . Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**Model Summary<sup>b</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Change Statistics |          |     |     |               | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|-------------------|----------|-----|-----|---------------|---------------|
|       |                   |          |                   |                            | R Square Change   | F Change | df1 | df2 | Sig. F Change |               |
| 1     | .830 <sup>a</sup> | .689     | .676              | .25940                     | .689              | 56.412   | 2   | 51  | .000          | .089          |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi Tidak Langsung, Kompensasi Langsung

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan



**ANOVA<sup>b</sup>**

| Model |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F      | Sig.              |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1     | Regression | 9.983          | 2  | 4.991       | 81.237 | .000 <sup>a</sup> |
|       | Residual   | 4.731          | 52 | .061        |        |                   |
|       | Total      | 14.714         | 54 |             |        |                   |

a. Predictors: (Constant), Transfer of Training, Sharing Knowledge

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

**Coefficients<sup>a</sup>**

|   |                           | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. | Collinearity Statistics |        |
|---|---------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|-------------------------|--------|
|   |                           | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      | Tolerance               | VIF    |
| 1 | (Constant)                | 2.275                       | .155       |                           | 14.696 | .000 |                         |        |
|   | Kompensasi Langsung       | .515                        | .146       | 1.037                     | 3.534  | .001 | .071                    | 14.103 |
|   | Kompensasi Tidak Langsung | -.099                       | .134       | -.217                     | -.740  | .463 | .071                    | 14.103 |

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan